**Rubric Peerfeedback als maatwerkopdracht binnen de PDG**

Naam deelnemer:

Naam trainer / docent:

Datum:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Opdracht**  | **Onvoldoende**  | **Voldoende**  |
| **Vormvereisten** De deelnemer levert een verslag c.q. beroepsproduct aan waarbij de lay-out en structuur netjes en gestructureerd is. De deelnemer hanteert een correcte en formele Nederlandse schrijfstijl. Het document wordt volledig aangeleverd. De deelnemer laat zien dat hij binnen minimaal twee verschillende onderwijscontexten en/of beroepsproducten feedback heeft gegeven en ontvangen. Ter voorbereiding van het begeleidingsgesprek heeft de deelnemer een inhoudelijke reflectie geschreven.  | De lay-out, structuur van het verslag en/of taal is niet van voldoende niveau. Het document is niet volledig. Het ontbreekt aan één of meerdere feedbackfragmenten. De inhoudelijke reflectie ter voorbereiding van het begeleidingsgesprek ontbreekt.  | De lay-out is netjes en gestructureerd opgemaakt. Het document bestaat uit een logische opbouw. Er wordt in correct Nederlands geschreven (geen taal- en/of spellingsfouten). Het document wordt volledig aangeleverd. Er is bij minimaal twee verschillende onderwijscontexten en/of beroepsproducten feedback gegeven en ontvangen. Ter voorbereiding van het begeleidingsgesprek heeft de deelnemer een inhoudelijke reflectie geschreven.  |
| **Deel 1 (1.1): Feedback geven** De deelnemer geeft binnen minimaal één onderwijscontext en/of beroepsproduct feedback op inhoud. De feedback bevat naast een evaluatief oordeel, ook een verbetersuggestie. | Er wordt feedback gegeven maar het ontbreekt binnen de context aan een oordeel of een verbetersuggestie. Het is voor de ontvanger niet duidelijk wat er met de feedback wordt bedoeld. De feedback is niet specifiek, te lang of niet doel-gerelateerd.  | Er is binnen minimaal één verschillende onderwijscontext feedback gegeven waarbij de feedback bestaat uit een evaluatief oordeel en een verbetersuggestie. De feedback is specifiek en doel-gerelateerd.  |
|  |  |  |
| **Deel 3 (1.3): Reflectie ter voorbereiding van het begeleidingsgesprek (1.3)**  De deelnemer evalueert de kwaliteit van de ontvangen feedback.De deelnemer beschrijft zijn leereffect van het geven en ontvangen van feedback op inhoud. Hij laat door middel van voorbeelden zien dat hij begrijpt dat wat er bedoeld wordt met een evaluatief oordeel en een verbetersuggestie. De deelnemer laat zijn ontwikkeling en acties zien die voortvloeien uit het geven en ontvangen van feedback. | De deelnemer evalueert niet of onvoldoende de kwaliteit van de ontvangen feedback.De deelnemer beschrijft niet of minimaal het leereffect van het geven van feedback op inhoud. De deelnemer laat onvoldoende zien dat hij het evaluatief oordeel en de gegeven verbetersuggestie begrijpt.  De deelnemer laat onvoldoende zijn ontwikkeling en acties zien die voortkomen uit het geven en ontvangen van feedback.  | De deelnemer evalueert en beargumenteert de kwaliteit van de ontvangen feedback. De deelnemer beschrijft zijn leereffect van zowel het geven als ontvangen van feedback op inhoud. Hij laat door middel van een duidelijk voorbeeld zien dat hij een evaluatief oordeel begrijpt en reflecteert op de verbetersuggestie.  De deelnemer laat gericht zijn ontwikkeling en acties zien die voortkomen uit het geven en ontvangen van feedback.  |
| **Deel 2: Begeleidingsgesprek** De deelnemer voert samen met zijn medestudent en trainer een gesprek over de kwaliteit van de gegeven en ontvangen feedback. De deelnemer neemt actief deel aan het gesprek en kan zowel op inhoud, strategie, modus en/of kwaliteiten feedback herkennen en geven.  | De deelnemer heeft een passieve en reactieve houding tijdens het gesprek. Hij laat weinig reflectie zien op basis van de (kwaliteit van de) feedback. Hij herkent niet de feedback op inhoud, strategie, modus en/of kwaliteiten, en heeft moeite om dit zelf toe te passen.  | De deelnemer neemt actief deel aan het gesprek en kan zowel op inhoud, strategie, modus en/of kwaliteiten feedback herkennen en geven. Hij stelt zich reflecterend op ten aanzien van de (kwaliteit van de) feedback.  |
| **Deel 3 (3.1): Feedback geven**De deelnemer geeft binnen minimaal een onderwijscontext en/of beroepsproduct feedback op inhoud. De feedback bevat naast een evaluatief oordeel, ook een verbetersuggestie. Het oordeel en/of de verbetersuggestie wordt onderbouwd (verklaring), waarbij mogelijk gebruik wordt gemaakt van een relevante theorie en/of model. | Er wordt feedback gegeven maar het ontbreekt binnen de context aan een oordeel, verbetersuggestie en/of verklaring. Het is voor de ontvanger niet duidelijk wat er met de feedback wordt bedoeld. De feedback is niet specifiek, te lang of niet doel-gerelateerd. | Er is binnen minimaal één verschillende onderwijscontext feedback gegeven waarbij de feedback bestaat uit een evaluatief oordeel en een verbetersuggestie. Tevens wordt er ook een verklaring van het oordeel en/of de verbetersuggestie gegeven. De feedback is specifiek en doel-gerelateerd. |
|  |  |  |
| **Deel 3 (3.3): Reflectie met conclusie**De deelnemer reflecteert op de gehele opdracht van Peer Feedback.Hij beschrijft daarbij zijn leereffect bij het inzetten van (Peer) Feedback en reflecteert op de kwaliteit van feedback (evaluatief oordeel, verbetersuggestie, verklaring en theoretisch concept) en de verschillende niveaus van feedback (inhoud, strategie, modus en kwaliteiten). De deelnemer laat zien hoe hij feedback heeft verwerkt om aan te sluiten op de (gedrags)indicatoren van het kwalificatieportfolio.  | Het leereffect van de deelnemer bij het inzetten van Peerfeedback en zijn reflectie op de kwaliteit van feedback komen is onduidelijk. De deelnemer laat onvoldoende zien hoe hij feedback verwerkt en relateert dit niet aan zijn kwalificatieportfolio.  | De deelnemer beschrijft zijn leereffect bij het inzetten van (Peer) Feedback en reflecteert op de kwaliteit van feedback (evaluatief oordeel, verbetersuggestie, verklaring en theoretisch concept) en de verschillende niveaus van feedback (inhoud, strategie, modus en kwaliteiten). De deelnemer laat zien hoe hij de feedback heeft verwerkt en relateert deze aan relevante (gedrags)indicatoren van zijn kwalificatieportfolio.  |